

Public Corporate Governance Bericht 2023

Inhalte

1. Das Unternehmensprofil	3
Die Deutsche Energie-Agentur (dena)	3
2. Der Qualitätsstandard	4
Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes	4
2.1 Entsprechenserklärung	4
2.2 Nachhaltigkeitsaktivitäten der Gesellschaft	5
2.2.1 Maßnahmen nach 5.5.1 PCGK	5
2.2.2 Maßnahmen nach 5.5.2 PCGK	5
2.2.3 Maßnahmen nach 5.5.3 PCGK	5
2.3 Darstellung der Entwicklung der Anteile von Frauen	5
2.4 Vergütungsbericht	6
Anlage zum Public Corporate Governance Bericht 2023	7
Bezüge der Geschäftsführung	7
Impressum	8

1. Das Unternehmensprofil

Die Deutsche Energie-Agentur (dena)



Die Deutsche Energie-Agentur (dena) ist das Kompetenzzentrum für Energieeffizienz, erneuerbare Energien und intelligente Energiesysteme. Als Agentur für angewandte Energiewende und Klimaschutz tragen wir zum Erreichen der energie- und klimapolitischen Ziele der Bundesregierung bei.

Die dena versteht sich als unabhängiger Treiber und Wegbereiter der Energiewende – national und international. Mit unserer Arbeit wollen wir einen Beitrag zu ihrem Gelingen und zum weltweiten Klimaschutz leisten. Geleitet werden wir von den energie- und klimapolitischen Zielen der Bundesregierung unter Berücksichtigung des Zieldreiecks aus Umweltverträglichkeit, Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit sowie den international vereinbarten Klimaschutzzielen. Die dena arbeitet im Diskurs mit allen gesellschaftlichen Gruppen an Lösungen, entwickelt und bewertet Lösungsstrategien und geeignete Instrumente und ermutigt alle Beteiligten, sich in einem konstruktiv-kritischen und intensiven Dialog konsequent im Sinne der Energiewende zu engagieren.

In allen Projekten setzt die dena auf Technologieoffenheit und ein innovationsfreundliches Marktumfeld. Mit ihren Studien, Pilotprojekten, Plattformen und Initiativen setzt die dena Impulse, entwickelt Standards und fördert die Entwicklung hin zu einem zukunftsfähigen Energiesystem. Als Think-Tank entwickelt die dena Strategien und als Agentur für die angewandte Energiewende bringt sie Rahmenbedingungen und Innovationen voran, die zu einer dauerhaften und langfristigen Optimierung des Energiesystems beitragen. Sie unterstützt alle Akteure, die innovative, marktorientierte Lösungen anwenden und steht der Politik bei der Entwicklung geeigneter Markt- und Anreizstrukturen beratend zur Seite. In der Umsetzung ihrer Projekte legt die dena Wert auf größtmögliche Transparenz und Neutralität.

Schwerpunkt ihres Engagements ist Deutschland. Hier ist die dena auf Bundes-, Landes- wie kommunaler Ebene aktiv. In der internationalen Zusammenarbeit zu Energiewende und Klimaschutz sind China und Vietnam, Zentralasien und Mittel- und Osteuropa sowie Israel, Jordanien und die Türkei wichtige Zielregionen und -märkte für uns. In Europa besteht eine besonders enge Kooperation mit Polen sowie Moldau und Ländern des Westbalkans. Auch in Lateinamerika baut die dena ihre Projektzusammenarbeit mit ausgewählten Ländern aus. Die dena arbeitet in diesen und weiteren Ländern mit Ministerien und Marktakteuren vor Ort zusammen und setzt Projekte zur Beschleunigung der globalen Energiewende um.

Die dena wurde im Herbst 2000 mit Sitz in Berlin gegründet. Ihre Gesellschafterin ist zum Berichtszeitpunkt die Bundesrepublik Deutschland, die KfW Bankengruppe ist in 2023 als Gesellschafterin ausgeschieden. Als GmbH agiert die dena kosten- und leistungsorientiert; als inhousefähige Gesellschaft des Bundes setzt sie in erster Linie Aufträge ihrer Gesellschafter um. In geringfügigem Umfang führt sie außerdem Projekte durch, die von der Europäischen Union, den Bundesländern, Kommunen oder Unternehmen der Privatwirtschaft finanziert werden. Der Anteil dieser Projekte, die ebenfalls der Ausgestaltung und Umsetzung der energie- und klimapolitischen Ziele der Bundesregierung dienen, liegt seit 2020 bei unter 20 Prozent des jährlichen Gesamtumsatzes.

2. Der Qualitätsstandard

Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes

Corporate Governance bezeichnet den rechtlichen und faktischen Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens. Dazu gehört die Kompetenzverteilung zwischen den Gesellschaftsorganen Gesellschafterversammlung, Aufsichtsrat und Geschäftsführung im Hinblick auf Leitung und Kontrolle einer Gesellschaft.

Der „**Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK)**“ ist an die Unternehmen und ihre Organe gerichtet. Er ergänzt die gesetzlichen Bestimmungen zur Leitung und Überwachung von Unternehmen mit Bundesbeteiligung durch zusätzliche Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Durch die Verankerung im Gesellschaftsvertrag bzw. in der Satzung oder bei Unternehmen in Rechtsformen des öffentlichen Rechts in den jeweils maßgeblichen Regularien werden die Empfehlungen des PCGK zu einem Bestandteil des Handlungsrahmens des Unternehmens und seiner Organe. Für den Berichtszeitraum gilt letztmalig der PCGK in seiner Fassung vom 16. September 2020. Dieser wird zukünftig durch den PCGK vom 13. Dezember 2023 ersetzt.

Geschäftsführung und Aufsichtsrat der dena richten sich nach dem durch den PCGK vorgegebenen Leitbild und sehen dieses als eine wichtige Orientierungsgröße für die dena an.

2.1 Entsprechenserklärung

Aufsichtsrat und Geschäftsführung der Deutschen Energie-Agentur GmbH erklären, dass dem PCGK in der Fassung vom 16. September 2020 mit den nachfolgend aufgeführten Abweichungen entsprochen wurde und wird.

Abweichungen

Bezüglich **Ziff. 6.1.5 PCGK** und **Ziff. 6.1.6 PCGK** ist festzuhalten, dass der Aufsichtsrat aufgrund der Anzahl seiner Mitglieder und der spezifischen wirtschaftlichen Gegebenheiten bisher keine Ausschüsse gebildet hat.

Der Aufsichtsrat soll gemäß **Ziff. 6.1.9 PCGK** regelmäßig die Qualität und Effizienz seiner Tätigkeit einschließlich seiner Ausschüsse überprüfen und entsprechende Maßnahmen überwachen. Um dieser Anforderung gerecht zu werden, führte der Aufsichtsrat im Jahr 2021 eine Effizienzprüfung durch. Aufgrund der Umstrukturierung und Neubesetzung des Aufsichtsrats im Jahr 2023 ist die nächste Effizienzprüfung für Herbst 2024 vorgesehen.

In Zusammenhang mit **Ziff. 6.2.3 PCGK** sowie **Ziff. 6.1 PCGK** ist festzuhalten, dass dem Aufsichtsrat laut Satzung grundsätzlich neun Mitglieder angehören. Von Januar bis Juni 2023 war der Aufsichtsrat mit sieben, im Anschluss bis Oktober 2023 mit acht Mitgliedern besetzt. Seit Oktober 2023 setzt sich der Aufsichtsrat aus sechs von der Gesellschafterversammlung gewählten Aufsichtsratsmitgliedern und drei Arbeitnehmendenvertretenden zusammen. An den Aufsichtsratssitzungen haben grundsätzlich alle Mitglieder vollständig persönlich oder durch Stimmbotschaft teilgenommen.

2.2 Nachhaltigkeitsaktivitäten der Gesellschaft

Im Folgenden werden entsprechend **Ziff. 7.1 PCGK** Maßnahmen im Sinne der Abschnitte 5.5.1 – 5.5.3 PCGK dargestellt.

2.2.1 Maßnahmen nach Ziff. 5.5.1 PCGK

Im Jahr 2023 wurde eine Nachhaltigkeitsmanagerin eingestellt, um die Nachhaltigkeitsaktivitäten der dena strategisch auszurichten und das Nachhaltigkeitsmanagement systematisch aufzubauen. Diese Maßnahme stellt einen Meilenstein für die Entwicklung und Implementierung einer Nachhaltigkeitsstrategie für das gesamte Unternehmen dar. Seither wurden interne Strukturen geschaffen, strategische Elemente erarbeitet und operative Maßnahmen zur Erreichung des Ziels „Klimaneutral 2030“ umgesetzt – speziell bei der Durchführung von Events und durch die Identifikation von Energieeinsparpotenzialen an den Standorten der dena. Die Geschäftsführung ist durch regelmäßige Berichte direkt in das Nachhaltigkeitsmanagement eingebunden und unterstützt es durch strategische Entscheidungen, Ressourcenzuteilung und die Förderung der Einhaltung der Nachhaltigkeitsziele.

2.2.2 Maßnahmen nach Ziff. 5.5.2 PCGK

Zur Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Alltagskultur auf allen Ebenen, einschließlich eines diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs und des Schutzes vor sexueller Belästigung, hat die dena ein entsprechendes Angebot in ihr Aus- und Fortbildungsprogramm aufgenommen. Bereits seit 2020 gibt es zudem einen dena-internen Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache, der den Beschäftigten Anleitungen für eine diskriminierungsfreie schriftliche und mündliche Kommunikation gibt.

Die dena ist durch eine offene Gesprächskultur geprägt. Um dennoch einen geschützten Raum zur Meldung möglicher Verfehlungen zu bieten, können Mitarbeitende der dena außerdem im Rahmen eines elektronischen Hinweisgebersystems Hinweise abgeben und sich an eine Ombudsperson wenden. Für Mitarbeitende ist eine Intranetseite mit allen wichtigen Informationen und Links zur Integritätsrichtlinie und zum Hinweisgeberschutzsystem jederzeit zugänglich.

Der Anteil der Mitarbeitenden mit Behinderungen bei der dena liegt unter fünf Prozent, was zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe gemäß gesetzlichen Vorgaben führt. Um diesen Zustand zu verbessern und Inklusion gezielt zu fördern, hat die dena in einem ersten Schritt ihre Stellenausschreibungen angepasst. Der Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen sind bei uns herzlich willkommen und

werden bei gleicher Eignung bevorzugt im Bewerbungsprozess berücksichtigt“ unterstreicht dieses Bekenntnis. Zudem prüft die dena derzeit, ob sie sich der Charta der Vielfalt anschließt.

2.2.3 Maßnahmen nach Ziff. 5.5.3 PCGK

Durch verlässliche Rahmenbedingungen wie die Einführung von Gleitzeit und Kernarbeitszeiten ermöglicht die dena ihren Beschäftigten eine flexible Einteilung ihrer Arbeitszeit. Teilzeitkräfte können eine individuelle Verteilung der Wochenarbeitszeit auf verschiedene Wochentage vereinbaren.

Zudem können die Beschäftigten ohne Angabe von Gründen bis zu drei Tage pro Kalenderwoche und in begründeten Fällen darüber hinaus mobil arbeiten. Zum Ausgleich von Arbeitszeitguthaben sind bis zu neun Ausgleichstage pro Jahr pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter vorgesehen.

Zu besonderen Anlässen (Geburt eines Kindes, Todesfälle bei nahen Verwandten, Todesfälle betreuter Personen (nach gerichtlicher Einsetzung als Betreuerin bzw. Betreuer), betriebsbedingte Umzüge, eigene Hochzeit) wird Sonderurlaub von bis zu zwei Tagen gewährt. Im Übrigen können unbezahlte Freistellungen eingeräumt werden. Die Vereinbarung unbezahlter Freistellungsphasen (Sabbatical) ist ebenso möglich.

Zur Betreuung eines erkrankten Kindes können Beschäftigte bis zu fünf Tage pro Kalenderjahr bezahlt freigestellt werden.

2.3 Darstellung der Entwicklung der Anteile von Frauen

Gemäß **Ziff. 7.1 PCGK** ist die Entwicklung der Anteile von Frauen im Überwachungsorgan, in der Geschäftsführung und den beiden Führungspositionen unterhalb der Geschäftsführung aufzuzeigen. Sie ist der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

Ebene	per 31.12.2021	per 31.12.2022	per 31.12.2023
Aufsichtsrat	33 %	28 %	56 %
Geschäftsführung	50 %	50 %	100 %
Bereichs-/Stabsleitung	50 %	44 %	44 %
stellvertretende Bereichsleitung	50 %	50 %	50 %

2.4 Vergütungsbericht

Der Ausweis und die Aufschlüsselung der Bezüge der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2023 gemäß **Ziff. 7.2.1 PCGK** und **Ziff. 5.3.2 PCGK** ergeben sich aus der Anlage zu diesem Bericht. Die Bezüge sind zudem gemäß den Vorgaben des § 285 Abs. 9 HGB im Anhang des Jahresabschlusses dargestellt.

Die Gesamtvergütung der Geschäftsführung umfasst neben dem Gehalt auch sonstige Vergütungsanteile, insbesondere Versorgungsbestandteile. Eine variable Vergütung ist nicht vorgesehen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten für ihre Tätigkeit keine Vergütung.

Berlin, den 10. Juli 2024

Für die Geschäftsführung



Corinna Enders



Kristina Haverkamp

Für den Aufsichtsrat



Stefan Wenzel

Anlage zum Public Corporate Governance Bericht 2023

Bezüge der Geschäftsführung

Die Bezüge der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2023 setzen sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen. Die Geschäftsführung hat auf Basis der Dienstverträge Anspruch auf ein monatliches Festgehalt zuzüglich Nebenleistungen. Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit sind nicht vereinbart.

Die Vergütung schlüsselt sich wie folgt auf:

2023	Jahresvergütung fix	Sonstige Bezüge*	Jahresvergütung variabel	Gesamtvergütung
A. Kuhlmann ausgeschieden am 30. Juni 2023; Teilbeträge für den Zeitraum 01.01. – 30.06.2023	88.836,00 €	24.394,96 €**	–	113.230,96 €
K. Haverkamp	134.634,00 €	37.501,02 €	–	172.135,02 €
C. Enders Bestellung zum 23. Oktober 2023; Teilbeträge für den Zeitraum 23.10. – 31.12.2023	33.910,52 €	735,28 €	–	34.645,80 €

* Beiträge zur Altersvorsorge, Sozialversicherungszuschuss und Unfallversicherung. Für beide beurlaubte beamtete Geschäftsführerinnen ist zudem ein Versorgungszuschlag für zukünftige Versorgungsansprüche gegenüber dem Bund enthalten.

** Inkl. Abgeltung nicht in Anspruch genommener Urlaubstage i. H. v. 14.806,00 €.

Impressum

Herausgeber:

Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena)
Chausseestraße 128 a
10115 Berlin
Tel.: +49 30 66 777-0
Fax: +49 30 66 777-699
E-Mail: info@dena.de
Internet: www.dena.de

Konzeption & Gestaltung:

Heimrich & Hannot GmbH

Bildnachweis:

S. 3 – Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena)/Silke Reents

Stand:

09/2024

Alle Rechte sind vorbehalten. Die Nutzung steht unter dem Zustimmungsvorbehalt der dena.

Bitte zitieren als:

Deutsche Energie-Agentur (Hrsg.) (dena, 2024)
„Public Corporate Governance Bericht 2023“

